

# بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام<sup>1</sup>

تاریخ پذیرش: 1398/05/13

تاریخ دریافت: 1398/03/12

داود دعاگوویان<sup>2</sup>، ناصر ابراهیم نژاد<sup>3</sup>، سید احمد فقیهی<sup>4</sup>، محمد مهدی گرجیان<sup>5</sup>

از صفحه 119 تا 140

## چکیده

**زمینه و هدف:** تحقیق بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام با هدف شناخت تأثیر رضایت شغلی با پنج بُعد رضایت از نوع کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از حقوق اندازه‌گیری شده و تعهد سازمانی در سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام انجام گرفته است.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کمی از نوع توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق، متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم انتظامی امین (به تعداد 178 نفر) است که طبق جدول مورگان تعداد 123 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و نمونه‌ها از طریق شیوه نمونه‌گیری احتمالی ساده انتخاب شده‌اند. در نهایت داده‌ها پس از جمع‌آوری و گدگذاری از طریق نرم‌افزار SPSS و استفاده از آزمون‌های پی‌رسون و آزمون بتا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رضایت‌مندی شغلی با کاهش تخلفات رابطه داشته و این رابطه معنادار است به نوعی که نتایج رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که رضایت از نوع کار به میزان «-0/492» درصد، رضایت از همکار به میزان «-0/386» درصد و رضایت از نحوه ارتقاء به میزان «-0/337» درصد، به ترتیب می‌توانند در کاهش تخلفات کارکنان مؤثر باشند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رضایت شغلی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی بر کاهش تخلفات شغلی پلیس تأثیر دارد. به عبارت دیگر کارکنانی که دارای رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکار، رضایت از ارتقاء شغلی و در نهایت راضی از حقوق و مزایا هستند تا 0/61 درصد در کاهش تخلفات اداری آنها مؤثر است.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تخلفات شغلی، اسلام، ضعف اعتقادی.

1- این پژوهش برگرفته از رساله دکتری با عنوان «نقش وجدان کاری در کاهش تخلفات از دیدگاه اسلام» می‌باشد.

2- دانشیار علوم ارتباطات دانشگاه علوم انتظامی امین، رایانامه: Da.doagooyan@yahoo.com

3- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، رایانامه: ebrahimnejadnaser1357@gmail.com

4- دانشیار موسسه حضرت امام خمینی (ره)، رایانامه: Gabas.@faghihi

5- استاد دانشگاه باقرالعلوم قم، رایانامه: Gabas.@gorjean

از جمله عواملی که امروزه در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولین قرار می‌گیرد، عامل نیروی انسانی است. در عین حال، هر فرد سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، نیازهای روانی او را نیز ارضاء کند. به طور کلی موفقیت یک سازمان تا حدود زیادی بستگی به تلاش و رضایت کارکنان آن سازمان دارد. بطوری که شاید بتوان گفت کارکنانی که دارای روحیه بالا، خلاقیت و مهارت هستند از رضایت شغلی بهتر و بالاتری برخوردارند و این رضایت شغلی می‌تواند تعهد سازمانی را به همراه داشته و موجب کاهش تخلفات شغلی گردد.

بررسی و شناخت کارکنان متعهد می‌تواند در فرایند اثربخشی به مدیران منابع انسانی در مراحل مختلف روند مدیریت منابع انسانی کمک شایانی نماید. تعهد سازمانی بر کاهش غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری، پذیرش راهبرد و هنجارها و ارزش‌های سازمانی و جرم نقش عمده‌ای دارد. مطالعات و بررسی‌های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان، به کاهش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید و نیز بهبود شاخص‌های کلیدی عملکرد و جرم می‌انجامد (دولت‌آبادی فراهانی، 1378: 71).

با این وجود نیازهای فرد، محرک و برانگیزاننده او در اقدام به کار جهت رفع این نیازها می‌باشد. اما چرا برخی از مردم بیشتر از دیگران کار می‌کنند؟ رابینز<sup>1</sup> در این مورد معتقد است که توانایی انگیزش هر دو در این میان نقش مهمی بازی می‌کنند و با وجود انگیزش، افراد فعالیت بیشتری انجام می‌دهند. وی انگیزش را میل کار کردن تعریف می‌نماید و از دیدگاه او کار باید بتواند برخی از نیارهای افراد را برآورده سازد. اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار باشد فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیشتری انجام خواهد داد. تا حدی که همتایان بااستعدادتر را از میدان به در کند. برآورده شدن رضایت خاطر فرد را به وجود می‌آورد و این احساس رضایت منجر به تحریک فرد برای تلاش بیشتر و کارآیی مطلوب‌تر می‌شود. اگر انتظارات فرد از حرفه‌اش برآورده شود و به هدفی که از انتخاب شغل خود داشته است برسد در او ایجاد رضایت

1- Anthony Robbins

شده و خود را موفق احساس می‌کند. رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. محققان مختلف تعاریف گوناگونی از رضایت شغلی ارائه داده‌اند: «فیشروهانا» رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کند. به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد. «هاپاک<sup>1</sup>» رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بُعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (شفیع آبادی، 1376: 124).

بنابراین محقق درصدد آن است که به بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در روند کاهش تخلفات شغلی پلیس بپردازد. در واقع سنجش عملکرد کارکنان یک سازمان و میزان پیشرفت و توسعه آن باید بر اساس دو مفهوم کلیدی و سرنوشت‌ساز مدیریتی کارایی و اثربخشی کارکنان آن سازمان استوار باشد؛ لذا این فرایند از راه افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان و افزایش تعهد سازمانی آنان امکان‌پذیر است. صاحب‌نظران دینی و دانشگاهی معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون آن. بررسی‌ها نیز نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تخلفات شغلی کارکنان رابطه بسیار نیرومندی وجود دارد به نحوی که کارکنان و مشتریان راضی در بالا بردن عملکرد سازمان و در نتیجه کاهش تخلفات شغلی سازمانی تأثیر بسزایی دارند. شایان ذکر این‌که توضیح و بیان ارتباط بین رضایت شغلی، عملکرد و کارایی سازمان قبل از هر چیز اهمیت انسان و نیروی انسانی در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. در این میان، یکی از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را

1- Hoppock, R.

می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس و وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قبلی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه دیدگاه آلن و می‌یر برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: 1. تعهد عاطفی؛ 2. تعهد هنجاری؛ 3. تعهد مستمر (مدنی، 1384: 4). بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی و رضایت شغلی دو عامل مهم و مؤثر در کاهش تخلفات شغلی پلیس هستند. لذا محقق در این پژوهش در پی آن است تأثیر متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را در تخلفات شغلی پلیس مورد بررسی قرار دهد و لذا سوال اصلی تحقیق این است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی چه تأثیری بر تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام دارد؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### رضایت شغلی

اغلب گفته می‌شود «کارمند خوشحال یک کارمند کاراست» و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضاء شود. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند را رضایت شغلی گویند. وقتی که شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (چاندان<sup>1</sup>، 1997: 45).

هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بُعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی

1- Chandan, J

شغل، شرایط کار و فرآورده‌های اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید.

در یک تعریف منسجم از رضایت شغلی که توسط کینز برگ<sup>1</sup> و همکاران ارائه شده است، رضایت شغلی را به دو نوع تقسیم می‌نمایند. اول رضایت بیرونی که از دو منبع حاصل می‌شود. یکی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت به دست می‌آورد و نیز لذتی که بر اثر مشاهده یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آید. دیگر رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است. از جمله این عوامل می‌توان شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و نوع کار و روابط موجود میان کارگر و کارفرما را ذکر نمود. ضمناً رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است.

یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل است که در سال 1994 توسط ویسوکوی و کروم تدوین شده است. در این مدل، پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح است که عبارتند از:

- 1- پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت؛
- 2- شغل: حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد؛
- 3- فرصت‌های ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصت‌ها برای پیشرفت؛
- 4- سرپرست: توانایی‌های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان؛
- 5- همکاران: حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.

### تعهد سازمانی

تعهد یک از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه‌ای است. اخلاق دارای وجوه و جلوه‌های متعددی است که یکی از ابعاد عملی آن «تعهد» نام دارد. این مفهوم که در جریان شناخت و درگیر شدن افراد با سازمان تجلی می‌یابد، در دهه گذشته جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است، تا جایی که تعهد

1- kinesberg

سازمانی خود به عنوان بحثی مستقل در تحقیقات مذکور شناخته می‌شود. ارزش و اهمیت این مفهوم تاحدی است که استاوا<sup>1</sup> درباره آن می‌گوید: «ارزش و اهمیت تعهد سازمانی، باید به عنوان یک ساخت مستقل و مجزا از سایر مفاهیم روان‌شناختی (نظیر انگیزش، درگیری شغلی یا سایر گرایش‌های رفتاری دیگر) به اثبات برسد».

پرتر در تعریف تعهد سازمانی می‌گوید:

«تعهد سازمانی عبارت است از تعیین هویت یک فرد با سازمانی خاص و میزان درگیری و مشارکت و همکاری او با سازمان متبوعش». بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌داند.

مایر و آلن استدلال کرده‌اند که تعهد به عنوان یک حالت روانی حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است و نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان به شمار می‌رود. تمامی تعاریف طرح شده در زمینه تعهد در برگیرنده سه موضوع کلی زیر است:

الف. تعهد عاطفی

تعهد عاطفی به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان و تعیین هویت از طریق آن که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود. تعهد عاطفی شامل سه جنبه است:

- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛

- تمایل فرد برای تعیین هویت از طریق سازمان؛

- میل به ادامه فعالیت در سازمان.

آلن و مایر معتقدند که یک فرد وقتی در خود وابستگی به سازمان را احساس می‌کند که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند.

ب. تعهد مستمر

آلن و مایر تعهد مستمر را صورتی از دل‌بستگی‌های روانی فرد به سازمان می‌دانند که

1- Staw

از ادراک کارکنان از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهند، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی‌های فرد از هزینه‌های ترک سازمان می‌شود. بنابراین در این شکل از تعهد دلیل اصلی، ارتباط فرد با سازمان است. در واقع این نوع تعهد زمانی بوجود می‌آید که فرد به این باور برسد که توانایی‌های او قابل عرضه در بازار نیست، یا این که فاقد مهارت لازم برای رقابت در زمینه مورد نظر است. این چنین کارکنانی یک نوع تعهد احساس دل‌بستگی نسبت به سازمان فعلی خود خواهند داشت. برخلاف تعهد عاطفی که شامل وابستگی‌های عاطفی است، تعهد مستمر منعکس کننده هزینه‌های ترک سازمان در مقابل منافع ماندن در آن است.

### ج. تعهد هنجاری

سومین بُعد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. تعهد هنجاری، به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست.

### تخلفات اداری

تخلف در اصطلاح یعنی «تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است» (قائمی، 1385: 56). و نیز «تخلف اداری و انضباطی عبارت است از تخلفات مربوط به حیثیت و مقام و وظایف حرفه‌ای هر فرد» (میرحسینی، 1355: 52). همچنین گفته شده «تخلف اداری فعل یا ترک فعلی است که ارتکاب آن مستخدم را مستحق مجازات اداری می‌نماید» (سنگری، 1377: 33). از سوی دیگر می‌توان بیان داشت که «تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری که منحصر به موارد مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشد و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم می‌شود: الف- قصور: عبارت است از کوتاهی غیرعمدی در انجام وظایف اداری محوله. ب- تقصیر: عبارت است از نقض عمدی قوانین و مقررات مربوطه. همچنین وظایف اداری اموری است که مستخدم ملزم

به انجام یا رعایت آنها به موجب قوانین و مقررات و دستورات و الزامات شغلی یا شرح وظایف می‌باشد. «(امامی، 1387: 21).

### عوامل مؤثر بر بروز تخلف اداری از منظر اسلام:

**1- ضعف اعتقادی:** انسان زندگی خود را برپایه اعتقادی خاص درباره انسان و جهان بنا می‌کند و این عقاید زیربنای نظام زندگی و آرزوها و آرمان‌های انسان است. خداوند در قرآن کریم به آن اشاره می‌فرماید:

«فلما جاءهم موسیٰ بآیاتنا بینات قالوا ما هذا الا سحر مفتری و ماسمعنا بهذا فی ابائنا الاولین:» (قصص: 36)

«پس چون موسیٰ آیات روشن ما را برای آنان آورد گفتند: این جزء سحری ساختگی نیست و از پدران پیشین خود چنین چیزی نشنیده‌ایم.»

کسانی که به شیوه‌ای از اندیشه و زندگی عادت کرده‌اند به دشواری می‌توانند آن را مورد ارزیابی قرار دهند و با معیار عقل آن را بسنجند در چنین وضعیتی بسا افکار خلاف عقل که پذیرفته می‌شود و هیچ کس به نادرستی آن توجه نمی‌کند. عادت فکری و عملی برای کسی که حق را به معیار خرد و وجدان نمی‌سنجد به یک اندازه گمراه‌کننده است مخالفان انبیاء هم با عقاید توحیدی و هم با دستورات عملی انبیاء مخالفت می‌کرده‌اند منشاء این مبارزه و مخالفت عادات فکری و عملی آنها بود. داستان مبارزه بت‌پرستان با حضرت ابراهیم علیه السلام نمونه‌ای از مقاومت در برابر عقیده حق به سبب عادات فکری است.

**2- لقمه حرام:** کسب و درآمد حلال یا حرام و به عبارتی لقمه حلال یا حرام از جمله مسائلی است که ابعاد وسیعی از زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد به همین دلیل پرهیز از لقمه حرام با اهمیت فراوانی که در آیات و روایات ذکر شده است. در نوشتار حاضر پیرامون نقش لقمه حرام به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع کارکرد وجدان انسان جهت رسیدن به تعالی و کاهش تخلفات فردی و اجتماعی از منظر دین مبین اسلام در زندگی انسان با نگاهی به قرآن و روایات سخن گفته شده که با هم آن را از نظرمی گذرانیم.

**3- پذیرفته نشدن نماز و عبادات:** برای قبولی نماز، شرایط زیادی لازم است، از جمله حضور قلب و پاکی دل؛ اما غذای حرام، پاکی قلب و صفای دل را از انسان می‌گیرد. در حدیثی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم آمده است:

«من اکل لقمه حرام لم تقبل له صلوه اربعین ليله، ولم تستجب له دعوه اربعین صباحاً وکل لحم ینبته الحرام فالنار اولی به و ان اللقمه الواحده تنبت اللحم» (بحار، 314:1357) «هرکسی لقمه‌ای از غذای حرام بخورد، تا چهل شب نماز او قبول نمی‌شود و تا چهل روز دعای او مستجاب نمی‌شود و هر گوشتی که از حرام برآید، آتش دوزخ برای آن سزاوارتر است و حتی یک لقمه نیز باعث رویدن گوشت می‌شود.» کسی که مال حرام می‌خورد، ممکن است نماز بخواند، روزه بگیرد و سایر عبادات را انجام دهد، غافل از اینکه مال حرام سبب تباهی اعمال او می‌شود.

**4- نادانی:** اصل و سرچشمه هر شرّ و تاریکی وحشت‌زایی است که آدم کورکورانه در آن می‌رود خداوند متّان با پرده‌برداری از وضع اسفبار برخی از آدمیان در خروج از جاده تعادل و سلامت و غلطیدن در پرتگاه شهوت می‌فرماید: «أَإِنَّكُمْ لَتَأْتُونَ الرِّجَالَ شَهْوَةً مِنْ دُونِ النِّسَاءِ بَلْ أَنْتُمْ قَوْمٌ تَجْهَلُونَ (نمل: 55) آیا شما از روی شهوت، به جای زنان، نزد مردان می‌آیید، بلکه شما مردمی ناآگاهید.» استاد جوادی آملی درباره اهمیت تقویت معرفت دینی می‌گوید: اگر مشکل معرفتی کسی حل شود، دیگر گناه نمی‌کند. غالب موارد گناه از اینجا نشأت می‌گیرد که گناهکار نمی‌داند سرسفره چه کسی نشسته است حضرت یوسف علیه السلام نیز سرچشمه گناه برادران خود را نادانی می‌داند و می‌گوید: «آیا دانستید، آنگاه که شما ناآگاه بودید و با یوسف و برادرش چه کردید» (یوسف: 89). جهل و نادانی در آموزه‌های روایی نیز، از زمینه‌های گناه شمرده شده است. امام علی علیه السلام در عهدنامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «لا یَجْتَرِئُ عَلَى اللَّهِ إِلَّا جَاهِلٌ شَقِيٌّ: گستاخی و جرأت بر (نافرمانی) خداوند را جز جاهل و شقی، روا نمی‌دارد» (دشتی، 1379: 53) آن حضرت همچنین فرموده است: «الْجَهْلُ مَعْدِنُ الشَّرِّ، الْجَهْلُ أَصْلُ كُلِّ شَرٍّ، الْجَهْلُ يَفْسِدُ الْمَعَادَ: (قرائتی، 1377: 70) جهل مرکز زشتی است، جهل ریشه و پایه زشتی است، جهل موجب تباهی معاد انسان است» آن حضرت در سخنی دیگر می‌فرمایند:

«شکایت به خدا می‌برم از گروهی که در جهل و نادانی زندگی می‌کنند»  
(دشتی، 1379: 17).

خلاصه اینکه جهل و نادانی یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان‌کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در انسان می‌شود.

**5- هم‌نشینی با مفسدان:** دوستان بد، آدمی را به آلودگی و ارتکاب گناه و تخلفات و می‌دارند دوستان نیز مانند پادشاهان یا هدایت‌گرند یا مایه گمراهی. برای نمونه، هم‌نشینان بد، حتی فرزند نوح را به گمراهی کشاندند و او را به عذاب الهی گرفتار ساختند. رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم می‌فرماید: «آدمی، همان دین دوست و هم‌نشین خود را دارد» (حرعاملی، 1386: 506) امام علی(علیه السلام) نیز در نامه‌ای به حارث همدانی در این باره چنین می‌نویسد: «وَاحْذَرُ صَحَابَةَ مَنْ يَضِلُّ رَأْيُهُ وَ يَنْكُرُ عَمَلُهُ فَإِنَّ الصَّاحِبَ مُعْتَبَرٌ بِصَاحِبِهِ»: «از دوستی با کسانی که افکارشان نادرست و رفتارشان ناپسند است، برحذر باش؛ زیرا آدمی به راه و روش و افکار دوستش خو می‌گیرد».

اسلام و پیشوایان دینی همواره آدمی را از هم‌نشینی با بدان پرهیز داده‌اند؛ زیرا خواه ناخواه آدمی از آنان تأثیر می‌پذیرد و آن‌گاه پشیمانی نیز سودی برایش ندارد. خداوند کریم درباره اهمیت گزینش دوست، از زبان کسی که از همین روی به بی‌راهه رفته چنین فرموده است: «يَا وَيْلَتَى لَيْتَنِي لَمْ أَتَّخِذْ فُلَانًا خَلِيلًا»: (فرقان: 28) «ای وای برمن! کاش فلان شخص را به دوستی بر نمی‌گزیدم». هم‌نشینی با بدان، روشنایی روح را از بین می‌برد و توان تشخیص انسان را درباره خوبی و بدی فرو می‌کاهد و زشتی رفتار ناپسند را ناچیز می‌نماید. از این رو، امام محمدتقی علیه السلام می‌فرماید: «ایاکَ وَمُصَاحَبَةَ الشَّرِيرِ فَإِنَّهُ كَالسِّيفِ الْمَسْئُولِ يَحْسُنُ مَنْظَرَهُ وَ يَفْجُحُ أَثَرُهُ»: (مجلسی، 1357: 198) «زنهار از هم‌نشینی با بدکار پرهیز؛ زیرا او هم چون شمشیر از غلاف بیرون کشیده شده است که ظاهرش زیبا و نشانی که می‌گذارد زشت است». امام علی علیه السلام نیز بر اهمیت این مسئله تأکید می‌کند: «مُجَالَسَةُ أَهْلِ الْهَوَى مَنَسَأَةُ لِلْإِيمَانِ وَ مَخْضَرَةٌ لِلشَّيْطَانِ»: (محمدی ری شهری، 1389: 63) «هم‌نشینی با اهل هوا و هوس، دورکننده ایمان از انسان و نزدیک‌کننده شیطان به وی است».

می‌آموزد که در روابط اجتماعی‌شان، با دوستان برانگیزنده به کارهای خیر و بازدارنده از کارهای زشت بپیوندند. پیامبرگرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم از این افراد چنین یاد می‌کند: «جَالِسِ الْأُبْرَارِ فَإِنَّكَ إِنْ فَعَلْتَ خَيْرًا حَمَدُوكَ وَإِنْ أخطأتَ لَمْ يَعْنفُوكَ.» (همان: 61) «با ابرار هم‌نشین باشید؛ زیرا اگر کار خیری انجام دادید، شما را تشویق می‌کنند و اگر اشتباهی از شما سرزد، بر تو سخت نگیرند». حضور در مجلس گناه جایز نیست. خداوند در قرآن می‌فرماید: «هرگاه شنیدید آیات خدا مورد انکار و استهزاء قرار می‌گیرد، با آنان ننشینید تا به سخنی غیر آن بپردازند» (نساء: 140).

خلاصه اینکه هم نشینی با بدان یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

**6- غرور:** تکبر در برابر پروردگار متعال، زمینه‌ساز گناه و تخلفات است انسانِ مغرورگمان می‌کند که توان عرض اندام در مقابل خداوند را دارد و لذا در برابر فرمان الهی سر اطاعت فرود نمی‌آورد و غرور او را به معصیت می‌کشاند و چون به او گفته شود: «از خدا پروا داشته باش، غرورش او را وادار به گناه می‌کند» (بقره: 206). و خداوند می‌فرماید: «همانا درخت زقوم طعام گناه پیشگان است و [می‌گویند] بچش که بی‌شک توهمان عزتمند بزرگواری» (دخان: 49).

در این آیات دوزخیان، مبتلا به عذاب شدید و گدازنده، ابتدا با وصف الْأَثِيمِ به معنای غوطه‌ور در گناه و سپس با وصف الْعَزِيزُ الْكَرِيمِ یاد شده‌اند. ارتباط این اوصاف، بیانگر این است که روحیه اقتدار و اشرافی‌گری، زمینه‌ساز غوطه‌وری انسان در گناه است (هاشمی رفسنجانی، 1386: 214).

خلاصه اینکه غرور یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

**7- کوچک شمردن گناه:** اگر آدمی، گناه کوچک را ناچیز بشمرد، به راه پر آسیبی گام می‌گذارد؛ زیرا آرام آرام به سرزمین زیان‌بار گناهان کبیره کشیده می‌شود. امام سجاد علیه السلام در صحیفه سجادیه از خداوند چنین می‌خواهد: «اللَّهُمَّ

أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْإِصْرَارِ عَلَى الْإِثْمِ وَاسْتِصْغَارِ الْمَعْصِيَةِ (غرویان، 1374: 47)  
«پروردگارا! به تو پناه می‌برم از اصرار بر گناهان و کوچک شمردن گناه».

چنانچه آدمی با گناه خو بگیرد، گناهانش چنان انباشته می‌شوند که از میان بردن آنها دشوار است؛ مانند نخ‌های باریکی که آنها را به آسانی می‌توان از هم گسست، اما هنگامی که شماری از این نخ‌ها به هم بافته و به ریسمانی بدل شد، دیگر نمی‌توان آنها را از هم گسست. مؤمن بر گناه پای نمی‌فشارد: «وَلَمْ يَصِرُوا عَلَى مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ» (آل عمران: 135) «بر آنچه کرده‌اند، پای نمی‌فشارند در حالی که زشتی آن را می‌دانند». امام باقر (علیه السلام) درباره این آیه می‌فرماید: «اصرار یعنی این که کسی گناه کند و از خدا آمرزش نخواهد و در فکر توبه نباشد» (کلینی، 1379: 28). مولای پرهیزگاران نیز در این باره چنین هشدار می‌دهد: «إِيَّاكَ وَالْإِصْرَارَ فَإِنَّهُ مِنْ أَكْبَرِ الْكَبَائِرِ وَأَعْظَمِ الْجَرَائِمِ» (نوری، 1369: 368) «از اصرار برگناه بپرهیز؛ زیرا از بزرگ‌ترین گناهان است». امام صادق علیه السلام در تمثیلی زیبا به نقل از پیامبرگرمی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم می‌فرماید: روزی رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم و یارانش [درسفری]، درسرزمینی بی‌آب و علف فرود آمدند حضرت به یارانش فرمود: هیزم بیاورید تا آتش روشن کنیم و غذا بپزیم یاران عرض کردند: اینجا سرزمین خشکی است و هیچ هیزمی در آن یافت نمی‌شود رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم فرمود: بروید و هرکدام آنچه می‌توانید، هیزم جمع کنید آنها رفتند و هر یک مقداری هیزم یا چوب خشکیده با خود آوردند و همه را در برابر پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم روی هم ریختند پیامبر خدا فرمود: هَكَذَا تَجْتَمِعُ الذُّنُوبُ: این‌گونه، گناهان روی هم انباشته می‌شوند سپس فرمود: «إِيَّاكُمْ وَالْمُحَقَّرَاتِ مِنَ الذُّنُوبِ» (کلینی، 1379: 288) «از گناهان کوچک بپرهیزید».

خلاصه این که کوچک شمردن گناه یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

ممبئی، سعیدی و حسین زاده (1392) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز» با استفاده از روش تحقیق پیمایشی به این نتایج دست یافتند که سرمایه اجتماعی و

رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. در واقع با افزایش سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. قمری (1390) در پژوهشی با عنوان «مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی» نتیجه می‌گیرد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت وجود دارد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. بین تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از ویژگی کار، مدیریت، همکار، ارتقاء و پرداخت) و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی و کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان متفاوت نیست. میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی و کارکنان متفاوت نیست. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که تغییرات تعهد سازمانی تحت تأثیر رضایت از پرداخت، ویژگی کار و نحوه همکاری بین کارکنان تبیین می‌کند. شاکری‌نیا و نبوی (1389) در پژوهشی با عنوان «رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان» بیان می‌کنند که تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی نشان داده است که متغیرهای رفتار سازمانی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیرات نیرومندی دارند. از سوی دیگر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیشتر از حمایت سازمانی ادراک شده است. همچنین بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رضایت شغلی کارکنان تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کند. کارکنان به لحاظ حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. بین کارکنان بومی و غیربومی به لحاظ حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. اصغری (1392) در پژوهشی با عنوان «دین، وجدان‌کاری و رابطه آن با سبک زندگی» به بررسی و ارتباط بین مؤلفه‌های دین و رابطه آن با وجدان‌کاری و سبک زندگی پرداخته که رابطه چند سویه بین این متغیرها حاکم است. نصیرزاده (1393) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق و وجدان‌کاری در مدیریت سازمان‌ها» به بررسی ارتباط، اخلاق و وجدان‌کاری در مدیریت سازمان‌ها پرداخته است. یافته‌ها حاکی از آن است که برخورداری از صفات و فضائل اخلاقی متضمن وجدان‌کاری در ادارات و ارگان‌هاست و

بین این دو ارتباط مستقیمی وجود دارد. صالحی (1390) در پژوهشی با عنوان «بررسی و تبیین راهکارهای نهادینه‌سازی وجدان‌کاری و فرهنگ خود کنترلی»، نقش عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی، شخصیتی، خانوادگی و تربیتی بر نهادینه‌سازی فرهنگ خود کنترلی و وجدان‌کاری کارکنان مؤثر دانسته است.

سیمونس<sup>1</sup> (2012) پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی» در چند شرکت برزیلی به انجام رساندند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران باید تعهد سازمانی کارکنان را بوسیله افزایش رضایت شغلی در پنج بُعد بالا ببرند. آپادهای، ساین و ساینه<sup>2</sup> (2010) در پژوهشی با هدف «سنجش اثر رضایت شغلی را بر تعهد سازمانی» نتیجه می‌گیرند که رابطه قوی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. لی، احمد و زمان<sup>3</sup> (2008) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثرات متعادل‌کننده فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمانی و میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی» به این نتیجه رسیدند که رفتار رهبری به طور قابل توجهی مرتبط با تعهد سازمانی می‌باشد و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در متعادل‌سازی این رابطه ایفا می‌کند. مشخص شد که رفتار سازمانی به طور قابل توجهی مرتبط با رضایت شغلی می‌باشد ولی مرتبط با کارایی کارمند نیست. با این حال، تنها فرهنگ حمایتی بر رابطه میان تعهد و رضایت اثرگذار می‌باشد. رایتون<sup>4</sup> (2006) در پژوهشی با کاربرد مدل پروبیت دو متغیری به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت. رایتون در این پژوهش بحث می‌کند که ارتباط بین تعهد کارمندان به سازمان‌شان و رضایت از شغل‌شان موضوع تعداد زیادی از تحقیقات تجربی بوده است و هنوز به نظر می‌رسد که توافق کمی در مورد رابطه علی بین این دو رویکرد مهم کارمندان وجود داشته باشد. فهم این رویکردها مهم است چرا که آنها تأثیر زیادی بر کارایی سازمانی دارد و این رویکردها می‌تواند بوسیله سیاست‌ها و اعمال منابع انسانی تحت تأثیر قرار گیرد.

1 - Simões

2- Yogesh uoadhyay , shive kumar sing , shilpy singh

3- Yiing, Lee Huey & Bin Ahmad, Kamarul Zaman

4-Rayton

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کمی از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم انتظامی امین (به تعداد 178 نفر) است که طبق جدول مورگان تعداد 123 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و نمونه‌ها از طریق شیوه نمونه‌گیری احتمالی ساده انتخاب شده‌اند. در نهایت داده‌ها پس از جمع‌آوری و کدگذاری از طریق نرم افزار spss استفاده از آزمون‌های پیرسون و آزمون بتا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## یافته‌های پژوهش

### یافته‌های توصیفی

جدول 1- توزیع درصدی جنسیت پاسخگویان

ردیف	تحصیلات	درصد
1	آقا	0/89
2	خانم	0/11
3	جمع	0/100

داده‌های جدول شماره 1 نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (89 درصد) آقا و 11 درصد نیز خانم بوده‌اند.

جدول 2- توزیع درصدی سن و تحصیلات پاسخگویان

ردیف	تحصیلات	درصد	سن	درصد
1	فوق لیسانس	48/3	20-30	31/8
2	لیسانس	16/4	31-40	47/3
3	فوق دیپلم	27/4	41-50	10/4
4	دیپلم	0/8	51-60	10/4
5	جمع	100	جمع	100

داده‌های جدول شماره 2 نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان با 47/3 درصد در رده سنی 31-40 و کمترین تعداد پاسخگویان با 10/4 درصد در رده سنی 41-50 و 51-60 قرار دارند و نیز وضعیت تحصیلات پاسخگویان نشان می‌دهد که

بیشترین تعداد پاسخگویان با 48/3 درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و کمترین تعداد پاسخگویان با 0/8 درصد دارای تحصیلات دیپلم می‌باشند.

جدول 3- خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

متغیر	فراوانی	واریانس	انحراف معیار
رضایت از کار	18	2/1234	0/1324
رضایت از مافوق	43	3/3124	0/7651
رضایت از همکار	41	1/2314	0/3425
رضایت از نحوه ارتقا	13	3/2431	0/8791
رضایت از حقوق	8	2/5641	0/2524
جمع	123	-	-

بر پایه یافته‌های جدول شماره 3 می‌توان بیان داشت که از کل فراوانی های بدست آمده ، رضایت از مافوق و رضایت از همکار به ترتیب در مرتبه‌های اول و دوم قرار دارند و رضایت از حقوق در مرتبه آخر قرار دارد.

#### یافته‌های استنباطی

جدول 4- خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

فرضیه	خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
رضایت از کار	0/2979	0/223	0/242	-0/492
رضایت از مافوق	0/4008	0/081	0/104	-0/322
رضایت از همکار	0/3906	0/128	0/149	-0/386
رضایت از نحوه ارتقا	0/3987	0/091	0/113	-0/337
رضایت از حقوق	0/4207	-0/012	0/013	-0/114

بر پایه یافته های جدول شماره 4 می‌توان بیان داشت که مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی با کاهش تخلفات شغلی رابطه داشته و این رابطه معنادار است به نوعی که بیشترین رابطه و همبستگی رضایت شغلی به ترتیب با موضوعات رضایت از کار – رضایت از همکار – رضایت از نحوه ارتقاء شغلی مرتبط است به صورتی که با افزایش رضایت‌مندی، موجب کاهش تخلفات شغلی می‌گردد.

جدول 5 - ضرایب رگرسیون

متغیر وابسته کاهش تخلفات شغلی	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	مقدار B	خطای استاندارد	مقدار t	معناداری
مقدار ثابت	-2/258	0/306	-	7/37
رضایت از نوع کار	-0/282	0/079	-0/492	3/57
مقدار ثابت	-3/361	0/316	-	10/649
رضایت از مافوق	-0/180	0/084	-0/322	2/154
مقدار ثابت	-3/300	0/281	-	11/728
رضایت از همکار	-0/199	0/075	-0/386	2/648
مقدار ثابت	-3/466	0/256	-	13/561
رضایت از نحوه ارتقاء	-0/166	0/074	-0/337	2/26
مقدار ثابت	-3/886	0/207	-	18/810
رضایت از حقوق	-0/061	0/084	-0/114	0/723

یافته‌های تحلیلی جدول شماره 5 نشان می‌دهد که متغیر رضایت از نوع کار بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/492) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از نوع کار به میزان 49/2 درصد می‌توان متغیر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد. متغیر رضایت از مافوق بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/322) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از مافوق به میزان 32/2 درصد می‌توان متغیر بر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد. متغیر رضایت از همکار بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/386) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از همکار به میزان 38/6 درصد می‌توان متغیر بر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد. متغیر رضایت از نحوه ارتقاء بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/337) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از نحوه ارتقاء به میزان 33/7 درصد می‌توان متغیر بر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد. متغیر رضایت از حقوق بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار نیست. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/114) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از حقوق به میزان 11/4 درصد می‌توان متغیر بر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد در میان ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی، رضایت از نوع کار با ضریب 0/492 دارای بیشترین تأثیر بر کاهش تخلفات شغلی کارکنان است از سوی دیگر، در سازه تعهد سازمانی: بُعد تعهد عاطفی با ضریب 0/81 دارای همبستگی بیشتری با کاهش تخلفات شغلی کارکنان می‌باشد. بنابراین تمرکز پلیس در مورد تعهد سازمانی کارکنانش باید حفظ تعهد عاطفی و تقویت تعهد مستمر و تعهد هنجاری باشد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی با کاهش تخلفات شغلی رابطه داشته و این رابطه معنادار است به نوعی که بیشترین رابطه و همبستگی رضایت شغلی به ترتیب با موضوعات رضایت از کار - رضایت از همکار - رضایت از نحوه ارتقاء شغلی مرتبط است به صورتی که با افزایش رضایت‌مندی، موجب کاهش تخلفات شغلی می‌گردد. همچنین متغیر رضایت از حقوق بر کاهش تخلفات کارکنان تأثیرگذار نیست. زیرا مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/114) نشان می‌دهد که از روی متغیر رضایت از حقوق به میزان 11/4 درصد می‌توان متغیر بر کاهش تخلفات کارکنان را پیش‌بینی کرد.

به طور کلی نتایج این تحقیق با یافته‌های ممبئی، سعیدی و حسین زاده (1392)، شاکری‌نیا و نبوی (1389)، زکی (1383) و نیز قمری (1390) که رضایت شغلی (رضایت از ویژگی کار، مدیریت، همکار، ارتقاء و پرداخت) بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد و هرگونه تغییر در رضایت شغلی موجب ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان با حفظ تعهد عاطفی و تقویت تعهد مستمر و تعهد هنجاری آنها می‌گردد همسو می‌باشد. از سوی دیگر یافته‌های تحقیق همسو با نتایج تحقیق اصغری (1392) و نصیرزاده (1393) است که عناصر معنوی کار مانند اخلاق، وجدان کاری، دین باوری، تعهد، وجدان کاری و نیز ارتقاء فضائل اخلاقی کارکنان تأثیر دارد.

همچنین یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیق سیمونس<sup>1</sup> (2012)، آپادهای، ساین و ساینه<sup>2</sup> (2010) و رایتون<sup>3</sup> (2006) که مؤلفه مهم رضایت شغلی کارکنان نقش مهمی در

1- Simões

2- Yogesh uoadhyay , shive kumar sing , shilpy singh

3-Rayton

ارتقاء رفتار سازمانی کارکنان هر بخش از سازمان‌ها و کارایی و نیز متعادل‌سازی انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان دارد همسو می‌باشد. لذا باید تلاش نمود که ضمن افزایش رضایت‌مندی کارکنان در حوزه‌های رضایت از نوع کار و رضایت از حقوق تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد.

### پیشنهادها

- پیشنهاد می‌شود با پرداخت منصفانه و رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها، مزایای سازمانی و حق مأموریت‌ها باعث زدودن نگرش‌های منفعلانه و ارائه تصویر مثبت شغلی و سازمانی، تخلفات اداری کارکنان کاهش یابد؛
- با ایجاد رابطه تعاملی بین روسا و کارکنان، محیطی خالی از تنش روانی، تخلفات اداری کارکنان را کاهش دهند؛
- با بهبود روابط کاری کارکنان با همدیگر و مدیران و بالابردن تعهدسازمانی، عزت نفس و رضایت شغلی تخلفات اداری کارکنان را کاهش داد؛
- مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی با طرح‌ریزی و صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی، ضمن نهادینه کردن تعهد شغلی تخلفات اداری کارکنان را کاهش دهند؛
- مدیران نیروی انسانی با انتصاب و ارتقاء جایگاه شغلی کارکنان متعهد، تخلفات اداری کارکنان را کاهش دهند؛
- فرماندهان با افزایش بهینه حقوق و مزایای کارکنان تخلفات اداری کارکنان را کاهش دهند.

### تقدیر و تشکر

در پایان برخود لازم می‌دانیم از کلیه متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم اسلامی که در مصاحبه‌ها شرکت کردند صمیمانه تشکر و قدردانی داشته باشیم.

- الهی قمشهای، مهدی (1380). ترجمه قرآن کریم. تهران: انتشارات صانعی.
- اردبیلی، محمدعلی (1385). حقوق جزای عمومی. جلد اول. تهران: نشر میزان.
- استیفن پی، رابینز (1397). رفتار سازمانی. جلد اول. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. چاپ چهل و سوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اصفهانی، راغب (1362). مفردات. بیروت: دارالاحیاء لثراث الاسلامی.
- اصفهانی، علی نقی (1365). نهج البلاغه فیض الاسلام. تهران: انتشارات سپهر.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد (1387). غررالحکم و درر الکلم. تهران: انتشارات دارالکتاب الاسلامی.
- جاویدی، مجتبی (1389). امنیت اخلاقی از دیدگاه رهبری؛ بررسی مفهوم، ابعاد و راهکارهای تحقق امنیت اخلاقی در جامعه. چاپ اول. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- جعفری، محمدتقی (1392). وجدان. تهران: انتشارات تهذیب.
- دشتی، محمد (1379). نهج البلاغه. تهران: انتشارات مشهور.
- دشتی، محمد (1381). نهج البلاغه. چاپ اول. قم: انتشارات لاهیجی.
- دولت‌آبادی فراهانی، رضا (1378). بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- دهخدا، علی‌اکبر (1377). لغت‌نامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رضایی، شهلا (1392). قانون رسیدگی به تخلفات اداری. تهران: انتشارات قانون یار.
- رندال ای، شوماخر و ریچارد جی، لومکس (1388). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی، چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
- زکی، محمدعلی (1383). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی. سال شانزدهم، شماره اول، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- ساروخانی، باقر (1366). فرهنگ علوم اجتماعی. تهران: انتشارات کیهان.
- ساعتچی، محمود و همکاران (1389). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران: نشر ویرایش.
- ستوده، هدایت الله (1380). آسیب‌شناسی اجتماعی. تهران: نشر آوای نور.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (1376). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.

- قاسمی، وحید (1389). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد ایموس گرافیک. چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
- قایمی، محمدحسن (1385). عوامل مؤثر در بروز جرائم و مفاسد اداری و شیوه‌های پیشگیری از آن. شماره 57، تهران: نشریه دادرسی.
- قائمی، علی (1384). نقش پدر در تربیت. تهران: نشر قائمی.
- قرائتی، محسن (1377). گناه‌شناسی. تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
- قرائتی، محسن (1385). تفسیر نور. تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
- قربانیان، محمدرضا (1395). مقدمه‌ای بر عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- قمری، محمد (1390). مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال پنجم، شماره 3، سمنان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- کرمی، قاسمعلی (1387). نهادهای حکومتی در گفتار و سیره امیرمومنان(ع). قم: انتشارات مشهور.
- کلینی، محمد بن یعقوب (1365). الاصول من الکافی. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
- مجلسی، محمدباقر (1375). بحارالانوار. بیروت: انتشارات داراحیاء التراث العربی.
- حر عاملی، محمد بن حسن (1386). وسائل الشیعه. مشهد: انتشارات آل البیت.
- محمدی ری‌شهری، محمد (1366). میزان‌الحکمه. قم: انتشارات دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم.
- مدنی، حسین (1384). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی). تهران: دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- معین، محمد (1379). فرهنگ فارسی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- ممینی، اسدالله و همکاران (1392). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز. کنفرانس مدیریت، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت، اهواز: دانشگاه علوم پزشکی.
- منوچهری نابی، غزاله (1389). بررسی حقوقی - جرم شناختی ماده 48 مکرر قانون مجازات اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- میرحسینی سید محمد و عباسی محمود (1382). حقوق و تخلفات اداری. تهران: انتشارات حقوقی.

- نوری، میرزا حسین (1369). مستدرک الوسائل. مشهد: انتشارات آل البيت.
- واسطی، عبدالحمید (1396). عرفان و حکمت. قم: انتشارات موسسه مطالعات راهبردی علوم و معارف اسلامی.
- Bruce A. Rayton (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: an application of the bivariate probit model. *Int. J. of Human Resource Management*.
- Chandan, J (1997). "Organizational Behavior". New Dehli:Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
- Renata Simões Guimarães e Borges (2012). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is There a Mediating Effect? Rio de Janeiro/RJ.
- Yiing, Lee Huey & Bin Ahmad, Kamarul Zaman (2008). "The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and rganizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance", *Leadership & Organization Development Journal*.  
[https://www.google.com/search?q=16.+Yiing%2C+Lee+Huey+%26+Bin+Ahmad%2C+Kamarul+Zaman.+\(2008\)](https://www.google.com/search?q=16.+Yiing%2C+Lee+Huey+%26+Bin+Ahmad%2C+Kamarul+Zaman.+(2008))
- Yogesh uoadhyay , shive kumar sing , shilpy singh. (2010). job satisfaction & organizational commitment : a study of mediating role of perceived organizational support , volume 4.  
[https://www.google.com/search?q=17.+Yogesh+uoadhyay+%2C+shive+kumar+sing+%2C+shilpy+singh.+\(2010\)](https://www.google.com/search?q=17.+Yogesh+uoadhyay+%2C+shive+kumar+sing+%2C+shilpy+singh.+(2010))